

令和7年度第2回宮城地方最低賃金審議会 議事録

令和7年7月31日（木）午語2時00分
仙台第四合同庁舎2階共用会議室

出席者

公益代表

小幡委員、熊谷委員、桑原委員、柳井委員

労働者代表

阿部（祥大）委員、阿部（徹）委員、泉委員、大宮委員、齋藤委員

使用者代表

飯野委員、猪股委員、後藤委員、高橋委員、桃井委員

補佐 定刻となりましたので、ただいまから、令和7年度第2回宮城地方最低賃金審議会を開催いたします。本日の審議会は公開となっております。報道関係の皆様には円滑な審議運営について、御協力をよろしくお願いします。

委員の皆様の出席状況を御報告いたします。

薄井委員が欠席のため、

公益代表委員 4名、

労働者代表委員 5名、

使用者代表委員 5名、

以上 14名が出席されておりますので、最低賃金審議会令第5条第2項により会議が成立していることを報告いたします。

また、松瀬局長においては、この後、別の用務がございまして、本審議会の終了時刻によっては、途中で退席させていただくことがございますので、ご了承願います。

それでは、これからの議事の進行につきましては、熊谷会長にお願いいたします。

会長 本日は、大変お忙しい中、また、お暑い中、お集りいただきありがとうございます。

それでは早速、議題（1）「令和7年度地域別最低賃金改正の目安について」です。説明を、事務局からお願いいたします。

補佐 中央最低賃金審議会の目安に関する小委員会において集中的に審議を行っているところですが、本日現在、目安を示すに至っておりません。従いまして、本日の目安伝達はございません。目安が示されたときには、委員の皆様に対しまして資料2として個別にメールでお知らせいたしますので、ご了解くださるようお願いいたします。また、例年上映している中央最低賃金審議会会長のメッセージ動画については、メッセージ文を個別にメールでお知らせいたします。

会長 ありがとうございます。

さて、宮城県最低賃金額の改正審議につきましては、第1回の本審議会において、専門部会を設置して議論すること等とされたところであり、今後、専門部会で審議いただきます。

本日は、専門部会における議論の際にご留意いただきたい最低賃金についての基本的な考え方等があればお伺いし、専門部会にお伝えしたいというふうに考えております。

まずは、労働者代表委員からお願いいたします。

阿部（祥大）委員

それでは私阿部の方から令和7年度の審議会に対しまして、基本的な態度並びに基本的な主張について申し上げさせていただきます。後程各委員の方からも意見を述べさせていただきます。最後に改めてまとめとして述べさせていただきます。

初めに本審議会に対する基本的態度でございますが、7月16日に宮城県最低賃金の改正決定について諮問がなされたところでございます。労働局長の方からは、この間の春闘の結果や高水準での賃金改定の動き社会的な関心が非常に高くなっていることについて触れられるとともに中央最低賃金審議会ですされる目安額、また三要素などの推移を総合的に勘案し議論いただきたいとお話いただきました。労働者側委員といたしましても目安額や地域事情を勘案し、最低賃金法の趣旨に則って公労使3者が真摯な話し合いを通じて審議を行っていきたいと考えてございます。それらを踏まえました基本的主張につきまして2点申し上げます。

初めに1点目でございます。賃金水準の底上げ・人口流出防止の観点も含めた格差是正についてであります。審議にあたりましては最低賃金法第1条に改めて立ち返った議論をすべきでございまして、

最低賃金を改定しないことは社会不安を増大させ、さらには格差を是認することと同義でございます。

この間、急激な物価上昇や実質賃金の低下によって、労働者の生活は昨年以上に厳しさを増しており、とりわけ最低賃金近傍で働く方々のくらしは極めて厳しい状況にあり、近年最低賃金引き上げへの期待感はかつてなく高くなっているものと受け止めてございます。

このような状況だからこそ、公労使3者がしっかりと問題意識を共有し、最低賃金の引き上げを通じて、社会に向けて「私の賃金も上がるんだ」と感じていただける明確なメッセージが必要であると考えてございます。

我々連合といたしましては、今次春季生活闘争においては、「賃上げがあたりまえの社会」をスローガンに、物価も賃金も安定的に上昇する新たな社会的規範を確立すべく取り組んでまいりました。

結果、33年ぶりとなる5%台の高水準であった昨年を上回る成果となりましたが、安定した巡航軌道へ導くためには、この賃上げの流れを労働組合のない職場で働く労働者に対しても最低賃金の大幅な引き上げを通じて、波及させていく必要があると考えてございます。

そもそも賃金や労働時間などの労働条件については労使交渉で決めるものでございまして、労使交渉を通じてそれぞれの職場で法を上回るルールづくりに取り組む。こういった光景は、労使交渉の機会が保障されている労働組合にとっては当たり前でございますが、現在、組織率は年々減少傾向にございます。

未組織労働者を含めたすべての労働者のセーフティネットを促進させ、最低賃金法第1条にあります「労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与すること」この目的を果たさなければいけないと考えてございます。

次に2点目でございます。日本経済の自律的成長に向けた「人への投資」について)

これまで繰り返し、日本経済の自律的成長に向けた「人への投資」でございます。これまで労側としましては、繰り返し日本経済の自律的成長に向けては人への投資が不可欠であり、そのためには最低賃金の引き上げが必要であると主張してまいりました。

この間の審議会においては、コロナ禍の影響や企業業況を重視した審議が行われてきましたが、現在では、社会活動も正常化してお

り、政府の各種支援策等も踏まえて、経済は回復基調にあるものと受け止めてございます。

米国の通商政策等の影響により先行きは楽観視でませんが、労使交渉の結果や様々な政策効果によってステージ転換に向けて動き出した今の日本の経済を、より自律的な成長軌道にのせていくことが重要でございます。そのためには、経済・社会の活力の源となる「人への投資」が必要であり、その重要な要素の一つが最低賃金の引き上げに他なりません。

返しになりますが、その鍵を握るのは内需の大半を占める個人消費でございます、その消費喚起の原動力は将来不安の払拭と賃金であるということ言うまでもございません。

また、政府におきましても、中小企業・小規模事業者の賃上げを後押しするため、『中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画』に定めております、官公需における対策を含めた価格転嫁・取引適正化の徹底、業種別の省力化投資促進プラン等の施策パッケージ等について、政策資源を総動員してこれを実行していくと示されてございます。

併せて、「パートナーシップ構築宣言」が年々浸透していることや、労務費の上昇分を含めた適切な価格転嫁についても、政府指針の中で、最賃の引上げ率も交渉の合理的な資料になると明記されており、これらを中小零細事業所に浸透させることが大事であると考えております。

こうした環境変化をしっかりと見極めながら議論をしていく必要があるかと思えます。

以上が基本的な主張になりますが、それぞれ各委員からも基本的見解について述べさせていただければと思います。

泉 委 員 私、泉から1点申し上げます。

最低賃金の決定にあたり、最低賃金法第9条2項の3要素の1つである労働者の生計費や、労働者の健康で文化的な最低限度の生活保障の観点から申し上げます。

厚生労働省において、「全国ひとり親世帯等調査」が令和3年度に実施されていますが、その結果では、日本のひとり親世帯は、2021年時点の推計で134.4万世帯あり、うち119.5万世帯が母子世帯、14.9万世帯が父子世帯であるとされております。

また、日本のひとり親世帯の就業率は高く、母子世帯では86.3%、父子世帯では88.1%に達しているのにもかかわらず、母子世帯にお

いては 38.8%がパート・アルバイト等により生計を立てており、年間平均の就労収入は 150 万円で、正規の職員・従業員と比較しても半額以下となっております。併せて、ひとり親世帯の貧困は、「子どもの教育格差」にもつながっており、結果としてそれが就業格差にもつながり、貧困の連鎖からぬけだせない状況につながっていると考えます。最低賃金法第 1 条は、「労働者の生活の安定、労働力の質的向上をめざす」としており、日本の未来を担う子供達が十分な教育のもと、将来の勤労の義務がはたせるようなセーフティネットであるべきと考えます。

そのような中、昨今の急激な物価上昇が、働く者の、とりわけ最低賃金近傍で働く労働者の生活に非常に大きな影響を及ぼしていることは、本年度の審議においても引き続き重要なポイントの 1 つであると考えます。昨年の最低賃金の改定以降の仙台市における消費者物価指数は、「持ち家の帰属家賃を除く総合」で、高いときは 5%、平均でも約 4%の高水準で推移しています。また、今年度においても、「基礎的支出項目」等についても注視する必要があります。こうした生活必需品など切り詰めることのできない支出項目の上昇は、最低賃金近傍で働く者の生活を圧迫しております。

また、生活実感として、最低賃金近傍で働く労働者の生活は、昨年以上に苦しくなっています。連合総研における「勤労者短観」では、世帯年収の低い層ほど 1 年前と比較した現在の暮らし向きが悪化していると評価しています。400 万円世帯ではその割合は 5 割を超え、これは昨年の調査結果を上回っています。いずれの年収階層でも半数以上の世帯が何らかの支出を切り詰めています。世帯年収の低い層ほどその傾向が顕著であります。

加えて、連合が実施したパート・派遣労働者に対するアンケートでは、本人の賃金収入が世帯収入の半数を占める<主稼得者>は 49.3%と約半数を占め、これは集計開始以来最高水準でありました。そのことから最賃近傍で働く者の生活実感をいかにくみ取るかというのが重要と考えます。

最後に、連合本部で集計した春季生活闘争の結果では、有期・短時間・契約等労働者の時給は 12 年連続で上げられており、加重平均で 66.98 円となっております。これは、労使の真摯な交渉を経た結果であり、まさに「人への投資」の必要性について労使の認識を深めることができた結果だと認識しております。しかしながらこの結果はあくまで労使交渉によるものであり、こうした労使の判断を最低賃金の改定に反映させて、未組織の労使関係のない労働者にも波及すべきと考えております。以上でございます。

阿部（徹）委員

続きまして、私、阿部から 1 点申し上げさせていただきます。賃金水準に関してでございます

最低賃金の決定にあたりまして、最低賃金法第 9 条 2 項の 3 要素の 1 つ、労働者の賃金、労働の対価としての賃金水準の観点から申し上げさせていただきます。

依然として、日本の最低賃金が抱える課題はこの間のコロナ禍や世界情勢の影響によって改善されることはなく、むしろ最低賃金のセーフティネット機能としての脆弱性が顕在化しており、解決を図るべきであります。

超少子高齢化のさらなる進展による人口動態の見通しを踏まえたうえで、国民経済の健全な発展をはかるためには、労働生産性を高めることが求められていると認識しています。

一方で、労働の質や量など、労働者が担っている役割と責任に見合った形で、賃金水準を引き上げていくことが、公正な競争を促し、国民経済の健全な発展に資するものと考えております。

今次春季生活闘争では、一部では要求を上回る回答など、概ね要求に近い水準での賃上げが多く報告されております。また初任給においても、人材獲得競争が激化している背景を受け、組織規模・業種に関わらず、昨年を大幅に上回る引き上げを勝ち取った組合が多くみられました。これらの結果は、企業業績や事業環境が決して良いとは言えない環境に置かれた企業もある中、春闘の労使交渉を通じて、人材の確保・定着、現場力の強化、モチベーション向上など、事業継続や成長を見据えた「人への投資」を経営側が英断した結果であると受け止めております。

また、中小企業においても初任給を大幅に引き上げる企業も散見されております。このことは大企業と比較をしまして、中小企業の場合は人に頼る部分が大きく、まさに企業の生き残りをかけて人材確保に向けた「人への投資」を決断している証左であると思います。

一方、最低賃金については、昨年度の改定の結果、全国加重平均では 1,055 円に達しましたが、連合が掲げている「誰もが時給 1,000 円」は未だ実現できておりません。今年度においてはひとつの通過点として、全都道府県で時給 1,000 円を達成することは必須であり、中期目標としても連合リビングウェイズや一般労働者の賃金の中央値の 6 割の水準を目指し、段階的に取り組んでまいります。

連合は、必要生計費を満たす賃金水準としての「リビングウェイ

ジ」を算出しており、宮城県は単身者で時給 1,160 円を上回らなければ生活できない水準と示されております。宮城県の地域物価指数はAランクと同等水準であるのに対し、最低賃金と比較した場合、83.9%と、沖縄、山形県に次ぐ下位3位の水準となっています。これでは到底セーフティネットとしての機能を果たしているとはいえません。

また、憲法 25 条の生存権や労働基準法第 1 条に照らし合わせても、低水準であると言わざるを得ないと認識しております。

最後に、連合は、これまでも「誰でも時給 1,000 円」以上という目標を掲げて、今年の春季生活闘争に臨んでおります。本年 7 月に連合本部で集計した非正規労働者の平均時給は、単純平均でも 1,213 円を超えていることを付言いたします。以上となります。

齋藤委員 私、齋藤からの方から 1 点、最低賃金格差の縮減について申し上げたいと思います。

宮城県における最低賃金についてはこの 10 年間に於いて 247 円引き上げられ、平成 28 年からは、コロナ禍にあった令和 2 年度を除き年間 3%以上の引き上げで、昨年は 5.4%引き上げとなりました。しかしながら、一番高い東京都の昨年の最低賃金 1,163 円と比べると未だ 190 円の額差があり、ここ 10 年をみても額差が 9 円広がり、この格差は大きくなるばかりです。

昨年は目安額として、全ランク同額の 50 円となりましたが、地方の審議においてはCランクの全県において目安額を大幅に上回る引き上げ、Bランクにおいても半数が目安額に上乘せをする結果となりました。一方で、繰り返し主張してまいりましたが、宮城県は首都圏へのアクセスが良好な立地環境から、若者を中心とした人材の流出がますます懸念される中ではありましたが、結果として目安同額となりました。

他地域における結果はまさに、労働力人口が減少する現下の環境において、地元企業の存続・発展に向けて、賃上げを通じた人材確保に対する危機感の現れであると考えます。宮城県以外の東北5県の引き上げ率6%台をみても宮城県は危機的状況にあるのではないかと受け止めております。

地域間額差による影響の大小は様々な事情によりますが、とりわけ時間的・距離的に近接した都道府県間では労働力を流出させ、地方の中小・零細企業の事業継続・発展の厳しさに拍車をかける一因となっていると繰り返し指摘してまいりましたが、超少子高齢化にともなう労働力人口減少という我が国の抱える構造的な課題の中、この拡大する地域間格差の問題を放置すれば、さらなる労働力の県外

流出につながることは明白であります。加えて、この間の東京一極集中是正の観点に動きがあったことを踏まえれば、宮城県内における優秀な人材確保の観点からも、地域間格差の是正はもはや喫緊の課題であると考えております。

最低賃金の目安額以上の引き上げによって、首都圏への若者の流出を防ぐことで、地域経済が高まって生産性も高まっていく。もはや最低賃金は、地方活性化のための経済政策の 1 つに変わってきていると感じております。

以上のことから、労働力流出への歯止め、また、宮城地域の活性化の観点も加えて、最低賃金の地域間格差是正を意識した審議がこれまで以上に必要であると思っております。以上です。

阿部（祥大）委員

改めてになりますけれども、これまで積み重ねてまいりましたこの賃上げの流れをとめるようなことはあってはいけないと思っております。その流れを断ち切りますと、デフレ回帰の動きを惹起しかねないと考えてございます。この間のコロナ禍や物価、原材料価格等の上昇が経済に与えた影響を鑑みますと、今後の日本経済の成長におきましては、内需の拡大が必要不可欠なのは明白でございますが、現在の労働者の消費マインドは大きく落ち込んだままでございます。これまで日本を地域を支えてきたのは労働者でございます。労働者が将来や生活不安を抱えている中、それらを払拭するためには社会安定のセーフティネットを促進するメッセージが必要であり、最低賃金の引上げはまさにそのメッセージになり得ます。

今年の春季生活闘争の結果等をみれば 33 年ぶりとなる 5%台の賃上げとなった昨年を上回る結果であり、このままではますます組織労働者と非組織労働者の格差が広がる。近年高まりつつある社会的な関心や最低賃金法の主旨を踏まえ、全ての労働者が安心し、ごくごく普通の生活を送れることのできる審議結果となるよう審議をお願いしたい。

最後となりますが、今後事務局が準備いただきます資料をベースに、最低賃金法の趣旨に従い、ごく一部ではなく県全体という視点で労使双方から建設的な発言により、宮城県最低賃金の自主性を発揮した審議となるようお願いいたしまして、労働者側委員の基本的主張とします。よろしくお願いいたします。

会 長 それでは、次に使用者代表委員お願いいたします。

飯野委員 使用者側委員の飯野と申します。私の方から使用者側の基本的な主張ということで、述べさせていただきたいと思います。

最低賃金を論ずる上で、企業の賃金支払い能力という観点から、特に影響を受けやすい中小・零細企業を取り巻く状況についてお話しさせていただきます。

日銀短観を見ますと、東北の6月の業況判断DIは、全産業で前回3月調査に比べ1ポイント改善の+6。全国の全産業が横ばいの+15ということでしたので、東北は改善しているとはいいましても、全国よりも低い水準にとどまっているかと思います。

宮城の業況判断DIは+9で前回3月調査に比べ3ポイント悪化しております。製造業は前回調査から4ポイント上昇したものの±0、非製造業が+11ということですが、前回調査から5ポイント悪化しております。

また、中小企業庁の「中小企業景況調査」でも、宮城県における本年4～6月期の全産業の業況判断DIは▲21.6となっております。前期比で6ポイント上昇したもののかなり低い水準にあります。全国では、▲15.8と前期比で5.9ポイント上昇しましたが、同様に低い水準にあります。

東北財務局の「法人企業景況予測調査」では、本年4～6月期のBSI（Business Survey Index）、「上昇」から「下降」を引いた値を見ると、全産業で「下降」超の幅は縮小しています（▲12.9→▲7.4）。ただし、規模別では、大企業は「上昇」（▲0.9→6.5）超に転じている一方、中堅・中小企業は依然マイナス圏（中堅：▲6.7→▲1.0、中小：▲20.1→▲14.7）で推移しています。全体の景況感とはなっているのは大企業がけん引しているためで、中堅・中小企業の回復ペースは追い付いていない状況が窺えます。

一方で、5月の毎月勤労統計調査によると、実質賃金は前年同月比2.6%減で、5か月連続のマイナス。名目の現金給与総額は+1.4%と41か月連続のプラスとなっておりますけれども、物価上昇は持家の帰属家賃を除く総合でみると+4.0%と、賃金の伸びが物価上昇に追い付いていない状況が数値から読み取れるかと思います。

それから、企業物価指数は5月が前年同月比3.2%増と6か月ぶりに4%台を下回りました。また、2020年を100とした消費者物価指数、これは比較するために全国の数値を出しますと5月が113.9となっております。企業物価指数は126.3と、消費者物価指数を超えて高い水準で推移しております。もちろん単純比較はできませんが、企業間取引価格の上昇分を小売価格に反映し切れず、

企業が吸収している実態が窺えます。

労働需給について、日銀短観の「雇用人員判断」（東北）を見ると、全産業で▲35、全国も同様に▲35 と人員不足はかなり深刻な状況が窺えると思います。

次に企業の倒産状況ですが、東京商工リサーチが公表した 2025 年上半期の東北の企業倒産件数は、312 件（前年同期 294 件）と前年同期比 6.1%の増加。宮城県は 86 件（前年同期 94 件）と、数字上は 8.5%減少しておりますが、最近の傾向としては高い水準に変わりありません。原材料費や人件費の増加、コロナの制度融資の返済猶予期間が終了したことなどによる資金繰りの悪化などが理由として挙げられております。

また、アメリカの関税措置は少なからず県内企業にも影響を及ぼすものと考えております。

このように、全体としては景気が回復基調にある中で、中小・零細企業は回復のペースが追いついていない状況が窺われます。さらに、深刻な人手不足や、物価高・人件費の上昇などが要因で企業倒産件数が増加傾向にあり、加えて、アメリカの関税措置に伴う影響など懸念材料は多く、特に中小・零細企業を取り巻く状況は依然として厳しいと考えております。

続きまして、こうした現状認識の下で、今年度の審議に臨むに当たって使用者側の基本的な考え方ということで5点申し上げます。

1 点目は、政府が掲げる「2020 年代中に全国平均 1,500 円」という目標に対する率直な受け止めです。

正直、かなりハードルが高いと思っております。昨年 12 月に東京商工リサーチが公表した「最低賃金 1,500 円に関するアンケート」調査によれば、最低賃金を 5 年以内に 1,500 円に引き上げることが「不可能」と回答した企業が、48.4%（2,558 社）とほぼ半数に達したとのことです。

また、日本商工会議所が 1～2 月に実施した「中小企業における最低賃金の影響に関する調査」では、政府目標に対して「対応は不可能」もしくは「対応は困難」と回答した企業が 74.2%と 7 割を超えております。

同じ日商の調査では、仮に政府目標どおり 7.3%引き上げた場合、「事業継続が困難」と回答した企業が 15.9%ありました。6 社に 1 社が、廃業や休業等を検討すると回答したということです。最低賃金の急激な引上げは、多くの中小・零細企業の体力を削ぎ、大きな副作用を伴うということでございます。

昨今の物価上昇を踏まえれば、最低賃金を一定程度引き上げるこ

とは必要と使用者側も当然認識しておりますが、政府目標を実現するためには、単純計算で毎年 7.3%程度の大幅な引上げが必要となります。少なくとも 1980 年代以降、このような大幅な引上げを行ったことはないと承知しております。

2 つ目は、「最低賃金は一律適用される制度である」ということです。

全ての企業に例外なくかつ罰則付きで適用される最低賃金の引上げは、各企業の経営判断による賃上げとは、全く意味合いが異なります。

最低賃金引上げの影響を受けやすいのは地方の中小・零細企業です。こうした企業が置かれた厳しい経営状況を十分に踏まえた上で、客観的なデータに基づく丁寧な審議が不可欠であり、その引上げ幅については慎重に判断されるべきと考えます。

3 つ目は「価格転嫁等さらなる環境整備の必要性」でございます。

中小企業庁が実施した本年 3 月の「価格交渉促進月間フォローアップ調査」によれば、中小企業における価格転嫁率は、52.4%と初めて 5 割を超えました。その一方で、全く価格転嫁できていない企業の割合も 16.9%と一定数存在しており、「価格転嫁できた企業」と「できない企業」との二極化が進行している状況でございます。

また、労務費の価格転嫁については、原材料費に比べてまだまだ低い状況にあります。

価格転嫁については、大企業などの発注者側が労務費を含む適正な価格転嫁に応じるなど、サプライチェーン全体を通じた取組みが必要でございます。また、消費者が製品・サービスに対する適正な価格転嫁を理解して販売価格アップを受け入れるなど、社会全体での環境整備が不可欠でございます。

4 つ目は、「人手不足の深刻化」です。先ほどの日銀短観の雇用人員判断を見ても、かなり深刻な状況が窺えますし、東北経済連合会が、4 月に東北・新潟の会員企業を対象に実施したアンケート調査でも、「人員を十分の確保できている」と回答した企業は 8.9%に留まりました。さらに 21.7%の企業は人員不足によりまして、「事業の一部に支障が生じている」と回答しております。大企業を含めて、深刻な人手不足の状況が窺えます。

また、東経連の同じ調査で、賃上げ原資を聞いたところ、資本金 10 億円超の企業で 3 割、10 億円以下の企業では 4 割以上が「賃上げを行う余力がないが、賃上げを行う」と回答しております。

企業規模に関わらず、多くの企業で人材確保のため、かなり無理をして賃上げを行っている状況が窺えます。生産性向上など将来に

つながる投資を見合わせて、目の前の賃上げ原資に充てている企業も少なくありません。そして、そのようなことを毎年続けていくことは不可能です。

このような状況下で、さらに最低賃金を大幅に引き上げるとなれば、中小・零細企業を中心に、人手不足倒産のリスクが非常に高くなります。

物価高の中で、セーフティーネットとして最低賃金を引き上げることは十分理解いたしますが、大幅な引上げ対しては慎重な姿勢をとらざるを得ないということでございます。

最後、5 点目は「影響率の上昇と改定時期について」でございます。今、中央最低賃金審議会の小委員会が継続中ということでございますが、そちらの資料としても出ておりましたけれども、昨今の最低賃金の大幅な上昇により、2024 年度の影響率がBランクで23.5%、宮城県では24.2%でございました。

最低賃金の近傍で働く労働者が多いという見方があることは承知していますが、最低賃金が決まった後、1 か月程度の準備期間で賃金改定を余儀なくされる企業がおよそ4 分の1にも上るという状況でございます。

10 月1 日からの改定は、賃金改定の準備等を考慮すると、多くの企業にかなり大きい影響を与えるのではないかと考えております。例えば宮城県には10 万を超える事業所がございます。昨年の影響率で単純計算すると約2 万5 千の事業所において、1 か月程度で、賃金改定が必要となる計算でございます。

物価上昇が続く中で、1 日も早く賃上げをすべきであるということとは、十分理解いたしますが、これだけ多くの企業に大きな影響を及ぼすことを考えると、特に中小・零細企業への配慮という観点から、実施時期について、柔軟に検討することも必要ではないかと思えます。

以上が経済情勢等を踏まえた最低賃金に対する使用者側の基本認識でございます。

使用者側委員としては、公益委員、労働者側委員と真摯に議論を重ね、公労使三者による審議の結果として適切な結論を見出していければと切に願っております。使用者側からは以上です。

会 長 補足説明等は皆様よろしいでしょうか。ありがとうございました。ただ今、労働者代表、使用者代表委員から、それぞれの基本的考え方等の御説明がありました。これに関しまして御意見、御質問等はございますでしょうか。

委員 (意見・質問等なし)

会長 ありがとうございました。

それでは議題(2)「最低賃金法第25条5項に基づく関係労使からの意見聴取について」です。

第1回の本審議会において、最低賃金法第25条第5項に規定されている関係労働者及び関係使用者からの意見聴取につきましては、第2回の審議会で行うこととされたところです。

意見を記載した文書の提出や意見聴取希望者の募集について公示しましたところ、資料3から5までと8のとおり提出され、うち資料4と資料8に係る

宮城一般労働組合 執行委員長 葛西信幸(かさいのぶゆき)様

宮城県医療労働組合連合会 執行委員 齋藤将(さいとうしょう)様

から意見聴取希望の申出がありましたので、意見を聴取することとします。

本日、両名が傍聴席にお見えになっています。

傍聴席で待機されていますが、お一人ずつ御案内してよろしいでしょうか。

まずお一人目は、宮城一般労働組合 執行委員長 葛西信幸(かさいのぶゆき)様です。

10分以内で、御意見を述べてください。

陳述者 宮城一般労働組合執行委員長の葛西と申します。

審議会委員の皆様におかれましては、宮城地方最低賃金改善のためにご尽力いただいていることに深く感謝申し上げます。このたびは、意見陳述の機会をいただきありがとうございます。

私は中小企業で約40年間働き、企業内で様々な職種を経験してまいりました。3年前から宮城一般労働組合の専従になりました。組合内での活動や、労働相談活動、地方自治体の要請活動をとおして、最低賃金引上げは喫緊の課題であると考えており、意見陳述する次第です。

次の3点について陳述させていただきます。

第一に生活実感や生計費との関係で私たちが求める最低賃金の水準について、第二に最低賃金近傍で働く労働者にとっての最低賃金

引上げの意義、第三に私たちが求める中小企業支援のための要望でございます。

最初に生活実感ですけど、毎年組合員にアンケートを行っております。生活実感についてみますと、「かなり苦しい」「やや苦しい」という回答は全体の 60.6%で、2023 年対比で 3.1%増加しています。米をはじめとした食料品の値上げ幅が大きいことや、電気、ガス、ガソリン代等も含めた生活必需品の値上げが大きいこと、消費者物価指数以上に物価があがっていると感じています。

家計費の月額不足額の加重平均は正規 50,963 円、非正規 48,327 円でした。特に負担に感じている項目は「食費」、「住宅関係費」、「税金・社会保険料」、「水道光熱費」が上位です。実際には「社会保険料」を切り詰めることはできないので、実際には「食費」、「水道光熱費」、「被服費」、「教養娯楽費」が支出削減の上位になっています。

今春闘では、賃上げ要求の加重平均は正規 30,964 円、非正規時給で 122 円でした。

有額回答は正規については単純平均で月額 9,718 円、昨年より増加していますが低い数字です。パートについては 45 円でした。

では、生計費につきまして、実際に調査の結果はどうかということですが、これは前回お配りした資料の 6 の 11 ページに記載されておりますけれども、全労連が行っている最低生計費試算調査ですけれども仙台に住んでいる若者、家賃 35,000 円の賃貸物件に住んでいる中古の自動車を持っている单身男性が暮らす場合の最低生計費は税込月額 262,444 円です。これを時間換算しますと、173.8 時間では 1,510 円、150 時間では 1,750 円です。ただこれは 2023 年水準なので、直近の数字をみますと、これは参考資料の 10 の 33 ページにありますけれども 150 時間換算で 1,733 円です。

他方で連合が取り組んでいるリビングウェイズ調査ですが、2024 都道府県別リビングウェイズ調査によれば宮城県の場合、自動車を購入していない場合は月額 192,000 円、165 時間換算で 1,160 円。自動車を保有する場合は月額 244,000 円、165 時間換算で 1,480 円でした。これは 2024 年ですから当然この間、物価が上がっていますので、2025 年のリビングウェイズはおそらく 1,500 円を超えていると思われます。従って、宮城県では通勤や生活をしていくうえで車が必要ですので、最低賃金としては時間額で 1,500 円必要ということでございます。

次に最低賃金近傍度働く労働者にとって、この最低賃金の引上げ

がどういう意義を持つかということですが、一つはパートタイマーですけれども当組合もパートタイマーが多いのですけれども、この数年特にここ 4, 5 年は結構上げ幅が大きいので、最低賃金にはりついている状況にあります。で、実際上は賃上げしてますけれども、ただ、少なくとも最賃の引上げは必ず家計所得の増加につながっています。他方で、社会保険や配偶者の家族手当との関係で扶養の範囲内で働く方もいます。これらの方にとっては、最賃引上げは所得の増加ではなく余暇時間の増加につながります。

それから正規職員についてですけれども、当組合、結構色々な職種ありますけれども職種によって、業種によっては、最低賃金すれすれの事業所があります。例えば、地方自治体の指定管理者の一般職員は最低賃金スレスレです。時間給換算では同じ事業所で働くパートタイマーとほとんど差がありません。それから、自動車整備業の職員で最低賃金を下回る人が出ているという状況です。最低賃金引上げは非正規だけではなくて正規にとっても非常に大きな問題です。最低賃金近傍で働くエッセンシャルワーカーにとっては、最低賃金アップの波及効果で賃金が上がるため、正規職員の賃金引き上げにとって大きな意味があります。

業種によって、私たちの組合では老人介護とか医療関係の事業所がありますが、これらの事業の場合は介護報酬や診療報酬に左右されます。公定価格ですので、人件費や物件費増を価格転嫁できません。経営が厳しく、赤字の事業所が増えています。賃金原資が十分ではなく、なかなか賃上げできない状況にあります。例えば、フルタイムの介護専門職の前年度、2023 年度平均年収は 3,734,600 円です。宮城県の間より低い年収だと思いますが、共稼したとしても、世帯年収はなかなか厳しい状況だと思います。

この 1 年間、組合員以外の方と労働相談等でお話する機会が増えています。バブル経済崩壊後に就職活動をしたいわゆる「就職氷河期世代」やあるいは 2008 年のリーマンショック後の「リーマン氷河期世代」の方の相談が増えています。

この世代の方は、最初から非正規だった方と、正規から非正規になった方がいますが、賃金の問題だけでなく、雇用不安を抱えています。また、キャリアアップや将来設計もなかなかできない状況に置かれています。お話を聞いてみると、「契約社員や派遣社員を続けてきたが、3年契約で3年目にはいったら次に契約が更新されるか不安になる」あるいは

「もし正規であればもっと余裕のある生活をし、何かにチャレンジできたかもしれない、やりたいことができない」

それから「正規から非正規になった人は、1回非正規になったら二度と正規には戻れない」という状況になってきている。

それから「派遣を続けてきたけれども40代、50代と年齢が上がるとだんだん仕事の幅が狭くなってくる。仕事がない状況です」あるいは「人材派遣会社が1年以上派遣されている派遣労働者に対して、雇用安定措置についての義務があるが実際にはその前に契約終了しちゃうということで、義務が果たされていない。」あるいは「パートナーがいても結婚して家庭を持つことをイメージできない」、「正規とは言っても賃金が低すぎる」というようないろいろな意見があります。

「就職氷河期」の労働者が抱える問題は、個人責任というよりは国の政策や企業の労務政策の結果という側面があります。今からでも、できることをはじめる必要があります。最低賃金の引き上げはその一つですが、ぜひ大幅に引き上げていただきたいと考えております。

3番目に先ほどからお話がありましたけれども、労働力の流出という問題がありますけれども、これはいろんな問題があって、一つには賃金格差の問題があってこれは避けられない。ほかにもジェンダー平等の問題とかありますけれども、この中でこのまま進んじゃうと地方経済は本当に停滞してしまいます。それで昨年徳島では目安額に対して34円上積みして84円引き上げを行っております。これは宮城県を上回った結果といわれますけれども、これは知事が先頭に立って県と労働局、使用者、労働組合が一丸となって取り組んだ結果です。国の中小企業支援策にプラスして県独自の支援策を講じております。また、岩手県でも上積み額は少ないんですけども県独自の支援策を講じている。今年は、茨城でも県と労使団体が最賃引き上げの共通目標を掲げることで合意しています。

問題なのは、上げるといっても実際に難しいのは支払い能力ですけれども、ものすごく差がある。簡単にはいかない。もちろん生産性向上とか経営効率化を進めるに際しても、やっぱり大幅な引き上げ、50円、70円、100円とかになっちゃうと大変難しい。これは企業努力だけでは難しいので、中小企業に対する実効性のある支援策が不可欠と考えております。

参考資料7の「中小企業の賃金改訂に関する調査」17ページの賃上げに関する中小企業の声の内容について、これに関しては私も共感いたしますけれども、まだまだ、やることはあると思います。

私たち、労働組合も微力ながら次のようなことを国や地方自治体に要請していきたいと考えております。もし、一致できる点がござ

いましたら、審議会として国に対して要請いただけますようお願い
します。

第一は公正な取引の実現、下請け法の改正により、価格転嫁の交
渉について応諾義務が課せられましたが、下請けが下がるにしたが
っておかしな状況となる。労務費も含めた価格転嫁がスムーズに進
む仕組みづくりを求めます。

二番目に減税について赤字決算の場合は、賃上げ減税は使えませ
ん。赤字でも課税される消費税の減税を実施する必要があると考
えております。税収確保の上では、税制全体で応能負担の原則に基
づく税制改革を求めます。これをしなければなかなか大幅な賃上げは
できないだろうと思っております。

それから社会保険料の減免、これはまさに中小企業にとっては大
幅賃上げのネックになっております。今の社会保険料が結構高くな
っていることから、制度設計の見直しが必要となってきます。

時間ですのでまとめます。最後に５月２２日の政労使会議で、石
破茂首相は、賃上げを後押しする都道府県向けの補助金や交付金を
創設すると表明しています。中央最低賃金審議会の目安を超える最
低賃金の引上げ額となった都道府県に対しては、今年の改訂からの
適用を目指すとしています。最低賃金引上げのための政策実現を超
党派で取り組んでいただくとともに、本審議会でも中央最賃の目安
額への上積み要望して、私の意見陳述といたします。

会 長 ただ今の御意見につきまして、御質問はありますか。

委 員 （質問なし）

会 長 ありがとうございました。
傍聴席にお戻りください。

会 長 それでは、お二人目でございます。宮城県医療労働組合連合会 執
行委員 齋藤将（さいとうしょう）様です。
１０分以内で、御意見を述べてください。

陳 述 者 ご紹介をいただきました宮城県医療労働組合連合会 執行委員の
齋藤です。最低賃金額の大幅な引き上げを求める意見書の発言をさ
せていただきます。

労働者の賃金向上のためにご尽力いただいていることに敬意を表

します。

医療・介護現場には、看護師はじめ国家資格等のライセンスを持つ労働者が多数いますが、非常に低い賃金水準におさえられています。厚生労働省の2024年度賃金構造基本統計調査によれば、同じライセンスを持ち社会的役割を担う教員と看護師の所定内賃金を比較すると看護師は107,200円低い実態にあります。さらに介護職所定内賃金は、全産業平均に比べて月額で75,508円も低くなっています。医療・介護労働者の過酷な労働実態と社会的役割を考えれば、専門職とは思えない低い賃金水準となっております。

24年の診療報酬改定で医療・介護などケア労働者の賃金水準引上げのためにベースアップ評価料や介護職員の処遇改善加算などが診療報酬改定に組み込まれましたが、ふたを開けてみれば、すべてのケア労働者の賃上げを実現するにはほど遠いばかりか、この物価高騰を補うことすらできず、賃上げの実感はほとんどありませんでした。さらに病院経営の悪化から私たちケア労働者の一時金引き下げなど、年収で考えれば賃上げどころか賃下げになっているのがケア労働者の現状です。いのちを守るケア労働者の賃金がこのような低水準では、他産業に人材が流れ、離職にいつそう拍車がかかり、ケア労働者が選ばれない職業に今なっております、将来にわたって医療・介護・福祉が維持できなくなる可能性も出てきております。

石破政権は補正予算で、生産性向上と職場環境改善の支援、経営状況の急変に直面する医療機関への支援を掲げてはいますが、いずれも少額であり、賃上げや医療機関などの安定経営を期待できるものとは思えません。加えて、診療報酬、介護報酬は全国一律であるにもかかわらず、賃金実態は地域間格差が大きく、地域別最低賃金の地域間格差とリンクしています。私たち医療・介護・福祉労働者は全国どこでも同水準の医療・介護を提供しなければなりません。しかし、賃金は地域によって大きな格差が存在しており、納得できるものではありません。

23年5月に新型コロナウイルスが5類に移行しましたが、いままなお、現場の医療・介護従事者は必死に医療・介護を守りながら感染症と向き合い、奮闘し続けています。しかし、医療・介護への十分な補償も補填もないため、そのしわ寄せは労働者の賃金切り下げという形であらわれており、現場の奮闘に見合う賃金改善には至っていません。私たち医労連が毎年実施している「医療労働者の実態調査」では、そこで働く看護労働者の心身の疲弊も極限状態で、「慢性疲労」8割、「仕事を辞めたい」という意見が8割に達し、離職者が増え、募集定員に満たない実態となっております。現場の奮

闘に見合わない低賃金状態を放置したままでは、慢性的な人員不足の改善や、県民の要求に応える医療・看護・介護の提供は、困難です。

さらに、医療・福祉産業に従事する労働者は県内推定 10 万人（全国 900 万人）とされていますが、非正規雇用労働者が増加しているのが特徴です。医療の施設では 3 割以上、介護施設では 5 割以上、在宅介護に関しては約 9 割が非正規雇用労働者となっております。十分な補償制度もなく、物価高の影響も重なり、収入が低く抑えられている非正規雇用労働者のくらしを直撃しています。

人手不足を解消するためにも、賃金水準の引き上げが求められています。そのことが医療・看護・介護の提供体制の改善にも直結します。地域間格差を是正し、大幅な最低賃金の引き上げは喫緊の重要課題であり、即時の実現を求めます。以上でございます。

会 長 ただ今の御意見につきまして、御質問等ございますでしょうか。

委 員 （質問なし）

会 長 よろしいでしょうか。はい、ありがとうございました。
傍聴席にお戻りください。

以上で、最低賃金法第 25 条第 5 項に基づく関係労使からの意見聴取を終了します。

会 長 議題（3）「宮城県特定最低賃金の改正の必要性の有無について」に移ります。

局 長

宮労発基 0731 第 1 号
令和 7 年 7 月 31 日

宮城地方最低賃金審議会

会 長 熊谷 真宏 殿

宮 城 労 働 局 長

松瀬 貴裕

宮城県鉄鋼業最低賃金の改正の必要性の有無について（諮問）

令和7年7月25日付けをもって、申出代表者基幹労連宮城県本部委員長青田浩一から最低賃金法（昭和34年法律第137号）第15条第1項の規定に基づき、別添（略）のとおり宮城県鉄鋼業最低賃金（平成20年宮城労働局最低賃金公示第4号）の改正に関する申出があったので、同法第21条の規定により、その必要性の有無について、貴会の意見を求める。

宮労発基 0731 第2号
令和7年7月31日

宮城地方最低賃金審議会
会 長 熊谷 真宏 殿

宮 城 労 働 局 長
松瀬 貴裕

宮城県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金の改正の必要性の有無について（諮問）

令和7年7月25日付けをもって、申出代表者電機連合宮城地方協議会議長佐藤斉、JAM南東北宮城県連絡会会長佐藤俊晴から最低賃金法（昭和34年法律第137号）第15条第1項の規定に基づき、別添（略）のとおり宮城県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通

信機械器具製造業最低賃金(平成 20 年宮城労働局最低賃金公示第 2 号)の改正に関する申出があったので、同法第 21 条の規定により、その必要性の有無について、貴会の意見を求める。

宮労発基 0731 第 3 号
令和 7 年 7 月 31 日

宮城地方最低賃金審議会
会 長 熊谷 真宏 殿

宮 城 労 働 局 長
松瀬 貴裕

宮城県自動車小売業最低賃金の改正の必要性の有無について（諮問）

令和 7 年 7 月 25 日付けをもって、申出代表者自動車総連宮城地方協議会議長杉山剛から最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）第 15 条第 1 項の規定に基づき、別添（略）のとおり宮城県自動車小売業最低賃金（平成 20 年宮城労働局最低賃金公示第 3 号）の改正に関する申出があったので、同法第 21 条の規定により、その必要性の有無について、貴会の意見を求める。

会 長 ただいま局長から宮城県特定最低賃金改正決定の必要性の有無について諮問を受けました。
事務局より、諮問について、補足の説明願います。

指 導 官 資料 6 を御覧いただきたいと思います。

特定最低賃金は、宮城県では①鉄鋼業、②電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業、③自動車小売

業の3つがございます。

資料6のとおり、それぞれの労働組合から宮城労働局長に対し改正の申出がございました。

特定最低賃金については、最低賃金法第15条において、

- ・ 労使の代表者が改定を申し出ることができる
- ・ 労働局長は、申出があった場合に必要があると認めるときは、審議会の調査審議を求め、その意見を聞いて改正の決定をすることができる

とされております。

この規定の運用に当たりましては、第1回で配布いたしました「最低賃金決定要覧」の218頁の(2)にあるとおり、一定の要件を満たす申出、具体的には217頁の(1)の要件を満たす申出があった場合には、原則として改正の必要性の有無について審議会に意見を求めることとされ、従前から本県においてもものように運用がなされてきたところです。

このような取扱いとする申出の「要件」については、当該最低賃金が同種の基幹的労働者の相当数について、最低賃金に関する労働協約が適用されている場合か、または、2番目として事業の公正競争を確保する観点からの必要性による場合か、により異なります。

鉄鋼業は、労働協約ケースによる申出、電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業と自動車小売業は公正競争ケースによる申出となります。

労働協約ケースの要件は、一定地域における同種の基幹労働者のおおむね3分の1以上の者が最低賃金に関する労働協約の適用を受けている場合であって、当該労働協約の当事者である労働組合または使用者の全部の合意による申出であること、であります。

公正競争ケースの要件は、当該最低賃金の適用を受ける労働者又は使用者のおおむね3分の1以上の同意があり、その全部または一部を代表する者による申出であること、であります。

ここで、資料7を御覧下さい。

令和7年3月18日に開催しました昨年度第5回目の本審において委員の皆様へ配布したものと同じです。

適用労働者数については、常に変動するものでありますが、例年、

審議の前年の12月1日時点の数値を用いております。

事務局では、最新の令和3年経済センサスの活動調査における事業場数及び労働者数から、最低賃金に関する基礎調査等により把握できた最低賃金が明らかに適用されないと考えられる事業場数や廃止事業場数、適用除外労働者数等を除くなどして推計しました。

具体的には、適用除外労働者として、年齢が18歳未満65歳以上の者、勤続期間が雇入れ3月未満であって技能習得中のもの、業務要件が清掃又は片付け等軽易な業務に該当する者の数を全労働者から除外するという方法を採用しております。

その結果、鉄鋼業は、適用事業場数が13事業場、適用労働者数が1,420人となります。

電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業は、適用事業場数が341事業場、適用労働者数が1万7,300人となります。

自動車小売業は、適用事業場数が787事業場、適用労働者数は、8,450人となります。

これらの適用労働者数を基にすると、資料6のとおり、

鉄鋼業は、適用労働者数1,420人の62.9%に当たる893人が最低賃金に関する労働協約の適用を受けている場合であって、そのすべての労働組合の合意による申出となっております。

電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業は、適用労働者数1万7,300人に対し、その53.2%に当たる9,212人がその申出に合意しております。

自動車小売業は、適用労働者数8,450人の53.7%に当たる4,537人がその申出に合意しております。

以上、3つの業種とも、改正の必要性の有無を審議会に諮問したところです。以上となります。

会 長 ただ今の説明に関しまして、ご質問等ございませんか。

飯野委員 1点だけ確認したいと思うのですが、資料7の適用事業場数が昨年度の数字がカッコ書きであるのですが、例えば自動車小売りが昨年831から今年787とかなり数字が落ちている印象があります。こういうのは何か原因があるのでしょうか。

労働基準部長 今回の適用事業場数の大幅な変更については、もともと※の経済センサス活動調査の値が令和5年度は速報を基にして算出しましたが、今回これを確報のほうにベースを変えまして、再度集計し

なおしたものでございます。そういったことで速報と確報との間の違いを受けてこのような結果となっているものでございます。

飯野委員 ありがとうございました。うろ覚えで恐縮ですが、電子部品とか自動車小売業の合意率が確か去年は 6 割を超えていて、かなり皆さん賛同されているんだなと受け止めたのですが、それが 10% ぐらい下がっているの、なぜかということを知りたかったものです。ありがとうございました。

会 長 よろしいでしょうか。特定最低賃金決定の改正の必要性の有無に係る審議につきましては、1 回審議会において、
「従来どおり本審で一括審議を行うこと」とされましたので、地域最低賃金の審議状況にもよりますが、実質的な審議は本審で行うこととします。

会 長 その他、事務局から何かありますか。

補 佐 専門部会はこの後、午後 4 時から第 1 回を開催いたします。以降数回開催することを想定しております。
第 3 回の本審は、専門部会の採決により結審した場合に開催することとなります。その場合は速やかに連絡いたします。
事務局からは、以上でございます。

会 長 これについて御質問等はありませんでしょうか。

委 員 （質問なし）

会 長 よろしいでしょう。ないようですので、本日の審議会はこれで終了といたします。

（閉 会）